

**POLITISASI BIROKRASI PENATAAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH
KABUPATEN INDRAGIRI HULU
TAHUN 2012- 2014**

R.Rona Monika

Email : rajaronamonika@yahoo.co.id

Dosen Pembimbing : Baskoro Wicaksono, S.IP, M.IP

Jurusan Ilmu Pemerintahan

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Riau

Program Studi S1 Ilmu Pemerintahan FISIP Universitas Riau

Kampus Bina Widya jl. H. R. Soebrantas Km. 12,5 Simp. Baru Pekanbaru 28293-

Telp/Fax. 0761-63277

Abstract

Mutations in general ia an activity of employees from one agency to another agency with the objective to improve the efficient and effectiveness of the organization concerned. Basic foundation has been listed in the mutation process Peraturan Pemerintah Nomor 63 Tahun 2009 about Wewenang Pengangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil. And in the decision Badan Kepegawaian Daerah Nomor 70/KEP/2003 about Pendelegasian Wewenang Kepala Kantor Regional Badan Kepegawaian Negara for Menetapkan Surat Keputusan and Persetujuan about Mutasi Kepegawaian Negeri Sipil. Activities aimed mutation as a form of refreshment functions and duties. There are 4 systems on which to base the implementation of personnel transfers that: (1) Merit System, (2) Seniority System, (3) Spoil System, (4) Nepotism System.

Thus study was conducted in order to determine the politicization of the bureaucracy over the lot and routine tansfer of civil servants of local government environment Kabupaten Indragiri Hulu. Location of this research is conducted in Badan Kepegawaian Daerah and Regent's office Kabupaten Indragiri Hulu. This type of research is qualitative research with descriptive methods. This study has shown that the policization of the bureaucracy that occured in the transfer of civil servants of local government envionment Kabupaten Indragiri Hulu is on the basic spoil system, not supposed to be that merit system.

Keywords: *Mutation, Government Employees, The Implementation Of The Basic Reasons Mutation*

PENDAHULUAN

Pemerintah adalah aktor pembaharuan dan pemberdayaan masyarakat. Pemerintah tidak hanya berfungsi sebagai aparatur pembuat Undang-Undang, tetapi pemerintah juga sebagai pengawas pembangunan agar terjadi pemerataan. Dalam proses pembangunan, manusia memegang peranan sangat penting. Pentingnya manusia didalam suatu organisasi karena manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi, tujuan ini tidak mungkin terwujud tanpa adanya peran aktif pegawai. Manusia dipandang semakin besar peranannya bagi kesuksesan organisasi, maka banyak organisasi kini menyadari bahwa manusia dalam organisasi dapat memberikan unsur bersaing. Manusia sebagai unsur sumber daya manusia telah memberikan serta mempengaruhi kesuksesan dan persaingan dari organisasi tersebut. Manajemen sumber daya manusia berhubungan dengan sistem rancangan formal dalam suatu organisasi untuk menentukan efektivitas dan efisiensi dilihat dari bakat seseorang untuk mewujudkan sasaran suatu organisasi.

Dalam suatu organisasi, pengembangan sumber daya manusia merupakan prioritas utama yang harus diperhatikan oleh pimpinan, karenanya kualitas Sumber Daya Manusia dari setiap personil atau pegawai mempunyai hubungan yang signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Maka pegawai dituntut untuk mempunyai *skill*, *knowledge*, *ability*, (keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan) serta dedikasi terhadap pekerjaan serta *human relation* yang baik harus dapat diwujudkan. Fenomena-fenomena yang terjadi dalam politisasi birokrasi di Kabupaten Indragiri Hulu, diantaranya:

(1) Mempolitisir fasilitas negara. Beberapa hasil penelitian melaporkan adanya fasilitas negara yang turut dipakai pada saat proses pemilihan umum (pemilu), rapat-rapat konsolidasi, lobi politik dengan partai politik lain, dan kampanye (mobilisasi massa). Fasilitas negara yang biasanya dimanfaatkan adalah mobil dinas, pakaian dinas, dan ruang-ruang rapat (gedung-gedung) milik negara.

(2) Memobilisasi pegawai pada saat pemilu dan pilkada. Dalam setiap pemilu, suara pegawai negeri menjadi salah satu modal yang menjanjikan. Pemanfaatan suara pegawai negeri ini jelas sangat mudah bagi kandidat incumbent. Dengan iming-iming janji akan diberi jabatan atau perintah untuk mendukung atasannya, mobilisasi pegawai negeri pada saat pemilu dan pilkada sangat banyak terjadi baik proses pemilihan di tingkat kabupaten/kota, propinsi, dan juga pusat.

(3) Adanya kompensasi jabatan. Pasca gerakan reformasi 1998, terjadi kecenderungan intervensi politisi terhadap berbagai kebijakan birokrasi. Muncul fenomena masuknya aktor-aktor politik baru ke dalam sistem pemerintahan.

Beberapa saat pasca pelantikan, lazim adanya pergeseran besar-besaran ditataran birokrasi dengan alasan penyegaran. Maka diadakanlah mutasi di jajaran birokrasi sebelum sang pemimpin baru menjalankan program kerja. Proses inilah kemudian yang membuat karir seorang pegawai negeri sipil bisa meroket tajam, atau bahkan merosot drastis. Stabilitas pelayanan publik akan sangat terganggu. Pejabat yang tidak digeser pada mutasi awal belum bisa bernafas lega sebab biasanya mutasi jilid berikutnya akan membawa kabar buruk buat mereka. Tidak pandang bahwa sang pejabat memiliki kapasitas dan kredibilitas diposisi yang ditempatinya saat ini. Idealnya Pegawai Negeri sipil tidak diseret-seret atau sengaja menyeret diri dalam ranah politik praktis dalam rangka pemilihan kepala daerah. Selain itu pegawai negeri sipil juga tetap

menjaga netralitas dan tidak terprovokasi untuk terjun langsung dalam politik praktis, agar pelayanan publik selalu stabil, bekerja lebih tenang dan tetap profesional. Berdasarkan hasil penelitian perbandingan 2 kabupaten, yaitu Kabupaten Indragiri Hulu dengan Kabupaten Pelalawan dapat diketahui bahwa kecenderungan perpindahan (mutasi) pegawai dari satu instansi ke instansi lainnya mengalami fluktuasi, baik dari Kabupaten Indragiri Hulu maupun dari Kabupaten Pelalawan. Akan tetapi jika kita bandingkan antara Kabupaten Indragiri Hulu dengan Kabupaten Pelalawan terjadi perpindahan pegawai yang cukup tinggi di Kabupaten Indragiri Hulu. Walaupun di Kabupaten Pelalawan juga mengalami perpindahan pegawai namun angka perpindahan tidak setinggi angka perpindahan Kabupaten Indragiri Hulu. Terjadinya proses mutasi pegawai ini tentunya terdapat alasan tersendiri. Mutasi harusnya mencakup studi kepatutan, kecakapan, kepantasan, kapasitas dan profesionalitas atau dengan kata lain *Merit System*. Tetapi kenyataannya. Pertimbangan yang menjadi kriteria utama adalah kedekatan, kekerabatan, loyalitas dan balas budi dengan kata lain menerapkan *Spoil System* di birokrasi.

IDENTIFIKASI MASALAH PENELITIAN

1. Proses mutasi pegawai negeri sipil dilingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Indragiri Hulu berjalan tahun 2012-2014 mengarah pada *spoil system* yakni berdasarkan kekerabatan, kedekatan, loyalitas, serta balas budi dari pimpinan. Bukan berdasarkan *merit system* yakni berdasarkan kepatutan, kecakapan, kepantasan, kapasitas dan profesionalitas.
2. Dampak dari terjadinya mutasi pegawai negeri sipil dilingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Indragiri Hulu tahun 2012-2014 adalah stabilitas pelayanan publik akan sangat terganggu.

3. Didalam mutasi dilingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Indragiri Hulu juga terjadi promosi dan demosi. Alasan pegawai mendapatkan promosi jabatan dikarenakan memiliki tingkat kinerja yang baik. Begitu pula sebaliknya, alasan pegawai yang di demosi (penurunan jabatan) dikarenakan kinerja pegawai tersebut kurang cakap. Walaupun tidak semuanya benar karena ada alasan politis yang terdapat didalamnya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Data yang dikumpulkan yakni data yang berasal dari naskah wawancara, catatan lapangan, dokumen pribadi, catatan memo, dan dokumen resmi lainnya.

Penelitian ini bermaksud untuk mengetahui penataan kinerja pegawai negeri sipil dilingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Indragiri Hulu, yakni proses mutasi.

Untuk mengetahui secara mendalam mengenai permasalahan yang akan diteliti, maka penulis menggunakan informan yang dinilai layak sebagai sumber informasi penelitian. Adapun yang menjadi informan penelitian ini berjumlah 3 orang. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah wawancara dan dokumentasi.

HASIL PENELITIAN

A. MEKANISME MUTASI

Proses mutasi secara harfiah adalah suatu proses yang biasa dalam sistem pemerintahan kita, dimana mutasi merupakan upaya untuk melakukan penyegaran atau pembenahan tata birokrasi pada suatu pemerintahan, baik pemerintahan daerah maupun pemerintah pusat. Mutasi birokrasi juga sudah jelas mekanisme dan prosesnya, sesuai dengan PP No. 100 tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural, yang sudah mengalami revisi beberapa pasal dengan terbitnya PP

No. 13 tahun 2002. Rotasi PNS, pemberhentian dan pengangkatan pejabat struktural adalah hal yang wajar dengan mengacu pada kompetensi dan syarat jabatan, proses rotasi, mutasi, pengangkatan dan pemberhentian dalam jabatan struktural dan fungsional harus merujuk pada UU ASN No. 5/2014, serta peraturan yang masih berlaku lainnya.

Berdasarkan Pasal 108 UU ASN, pengisian jabatan mesti dilakukan terbuka dan kompetitif dikalangan PNS dengan memerhatikan syarat kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan pelatihan, rekam jejak jabatan, dan integritas serta persyaratan jabatan lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundangan-undangan. Memang pada dasarnya, kemampuan akademis dan keahlian tidak selalu menjadi faktor utama keberhasilan dalam kepemimpinan. Tetapi dalam sebuah pusat teknis yang sangat spesifik, kombinasi kemampuan managerial, latar belakang akademik dan kepakaran menjadi sangat dominan. Alangkah sangat naif, jika misalnya, pusat teknis dipimpin oleh seorang pejabat dengan latar belakang pendidikan seni rupa.

Pasal 116 UU ASN melarang pejabat pembina kepegawaian mengganti pejabat pimpinan tinggi selama 2 tahun terhitung sejak pelantikan, kecuali pejabat pimpinan tinggi tersebut melanggar ketentuan perundang-undangan dan tidak lagi memenuhi syarat jabatan yang ditentukan. Sedangkan perpindahan Jabatan ditatanan birokrasi Pemerintah Daerah Kabupaten Indragiri Hulu pada Tahun 2012-2014 dilakukan terhadap banyak pejabat yang baru menjabat sekitar beberapa bulan.

Dalam PP No. 100/2000 pasal 4 menyatakan bahwa pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil dalam dan dari jabatan struktural ditetapkan dengan keputusan pejabat yang berwenang. PP No. 100/2000 pasal 8 menyatakan bahwa PNS yang

menduduki jabatan struktural tidak dapat menduduki jabatan rangkap, baik dengan jabatan struktural maupun fungsional. Pasal 14, PP 100/2000 mengatur ketentuan tentang pembentukan Baperjakat atau panitia seleksi yang diatur dalam UU ASN 5/2014, dengan tujuan untuk menjamin kualitas dan obyektifitas dalam pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian dalam dan dari jabatan struktural eselon II kebawah.

Meski sudah jelas dan gamblang regulasi yang mendasari terkait dengan proses pelaksanaan mutasi birokrasi, namun sering kali mutasi birokrasi di beberapa daerah menjadi ramai diperbincangkan, karena kebanyakan pemerintah daerah, mutasi bukan lagi dilihat dari kompetensi atau kapasitas, melainkan lebih dominan dipengaruhi oleh faktor kedekatan dengan penguasa. Hal ini tidak lain disebabkan kepentingan politik dari penguasa, jadi proses mutasi lebih dominan dipengaruhi oleh kepentingan politik, dan tentu saja akhirnya regulasi pun terabaikan.

B. PERSYARATAN MUTASI

Dalam proses mutasi dilingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Indragiri Hulu sebenarnya berlandaskan pada DP3. Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan atau DP3 adalah penilaian yang diberikan atasan bertujuan untuk memperoleh bahan-bahan pertimbangan yang obyektif dalam pembinaan PNS, dan dilaksanakan dalam kurun waktu sekali setahun oleh pejabat penilai, yang dituangkan dalam DP3. Unsur-Unsur Penilaian DP3:

1. Kesetiaan

Kesetiaan adalah kesetiaan, ketaatan dan pengabdian kepada Pancasila, UD 1945, Negara dan pemerintah. Selain kesetiaan hal lain dalam unsur kesetiaan yang akan dinilai adalah pengabdian. Pengabdian itu sendiri adalah penyumbangan pikiran dan tenaga secara ikhlas dengan mengutamakan kepentingan umum diatas kepentingan golongan atau pribadi.

2. Prestasi kerja

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh PNS dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

3. Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang PNS dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya.

4. Ketaatan

Ketaatan adalah kesanggupan ketulusan hati seorang PNS untuk mentaati segala peraturan perundangan dan peraturan kedinasan yang berlaku. Ketaatan juga termasuk mentaati perintah kedinasan yang diberikan oleh atasan yang berwenang, serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang ditentukan.

5. Kejujuran

Kejujuran adalah ketulusan hati seorang PNS dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan kepadanya.

6. Kerjasama

Kerjasama adalah kemampuan seorang PNS untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan sesuatu yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

7. Prakarsa

Prakarsa adalah kemampuan seorang PNS untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan suatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa mengganggu perintah dari atasan.

8. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan seorang PNS untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok (khusus untuk PNS yang berpangkat Pengatur Muda golongan ruang II/a ke atas yang memangku suatu jabatan. Pegawai negeri sipil selain pindah antar instansi juga ada yang pindah antar daerah. Dilingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Indragiri Hulu ada pegawai

negeri sipil yang mengajukan diri/meminta pindah ke Kabupaten Pelalawan. Seorang PNS karena hal-hal tertentu memaksanya untuk mulai dari satu provinsi ke provinsi lain dalam wilayah NKRI. Banyak hal yang menyebabkan mutasi PNS antar propinsi dilakukan, diantaranya adalah :

- Istri/suami ditugaskan diprovinsi lain untuk jangka waktu yang lama
- Ingin mengembangkan karier di tempat yang baru karena adanya promosi
- Hal lain yang bersifat pribadi.

Adapun kelengkapan persyaratan yang harus dipenuhi untuk mengurus mutasi PNS antar propinsi adalah sebagai berikut :

- 1) PNS yang bersangkutan mengajukan permohonan pindah secara hirarkis ke Instansi yang dituju/menerima
- 2) Apabila Instansi yang dituju membutuhkan pegawai dan menyetujui permohonan tersebut, maka Pejabat Pembina Kepegawaian yang dituju menghubungi (Secara Tertulis) kepada Pejabat Pembina Kepegawaian asal, untuk meminta persetujuan
- 3) Karena disetujui untuk pindah, maka Pejabat Pembina Kepegawaian Instansi asal membuat surat pernyataan persetujuan
- 4) Berdasarkan pernyataan persetujuan tersebut, Instansi yang menerima/ membutuhkan usul pindah antar Instansi dengan melampirkan :
 - Surat permintaan persetujuan Instansi yang menerima
 - Surat pernyataan persetujuan dari Instansi asal
 - Surat keputusan pangkat terakhir.

C. DINAMIKA MUTASI

Hasil mutasi pada dasarnya bermakna promosi dan demosi. Promosi merupakan bentuk apresiasi dari organisasi kepada pegawai yang memiliki kinerja dan perilaku yang baik yang diwujudkan dalam bentuk kenaikan karir atau jabatan ke posisi yang lebih tinggi dari sebelumnya. Adapun demosi merupakan tindakan hukuman dalam bentuk penurunan jabatan atau dengan jabatan tetap tetapi terdapat pemotongan/ pengurangan kesejahteraan.

Hal ini dilakukan terhadap pegawai yang dianggap oleh pemimpin mempunyai kinerja yang kurang dari standar yang telah ditentukan.

Penelitian yang dilakukan peneliti menghasilkan bahwa jumlah pegawai yang mendapatkan promosi jabatan dan mengalami demosi sangat fluktuasi. Menurut survey penulis, alasan pegawai mendapatkan promosi jabatan dikarenakan memiliki tingkat kinerja yang baik. Begitu pula sebaliknya, alasan pegawai yang di demosi (penurunan jabatan) dikarenakan kinerja pegawai tersebut kurang capak. Walaupun tidak semuanya benar, karena ada beberapa alasan pegawai yang penulis survey mengatakan alasan politis yang menjadi salah satu sebab terjadinya promosi, demosi, bahkan mutasi Pegawai Negeri Sipil. Kondisi ini terjadi karena adanya pergantian kepemimpinan atau kedekatan pegawai dengan pemimpin tersebut.

Mutasi atau pemindahan pegawai dapat terjadi karena 2 hal, yaitu :

a. *Mutasi atas keinginan pegawai*

Mutasi atas permintaan sendiri adalah mutasi yang dilakukan atas keinginan sendiri dari pegawai yang bersangkutan dengan mendapat persetujuan pimpinan organisasi. Misalnya, karena alasan keluarga untuk merawat orang tua yang sudah lanjut usia. Kemudian alasan kerja sama, dimana tidak dapat bekerja sama dengan pegawai lainnya karena terjadi pertengkaran atau perselisihan, iklim kerja kurang cocok dengan pegawai dan alasan-alasan sejenisnya.

b. *Alih tugas produktif (ATP)*

Alih tugas produktif adalah mutasi karena kehendak pimpinan perusahaan untuk meningkatkan produksi dengan menempatkan pegawai bersangkutan ke jabatan atau pekerjaan yang sesuai dengan kecakapannya. Alasan lain tugas produktif didasarkan pada kecakapan, kemampuan pegawai, sikap dan disiplin pegawai.

Kegiatan ini menuntut keharusan pegawai untuk menjalankannya.

Ada beberapa alasan mengapa mutasi pegawai perlu dilaksanakan:

a. Bahwa pegawai yang tidak produktif atau tidak dapat berkembang di suatu lingkungan kerja, tidak berarti ia tidak produktif atau tidak dapat berkembang juga di tempat lain. Hal ini sesuai dengan apa yang dikatakan oleh clifford E. Jurgensen: “tidak ada orang yang baik dalam setiap hal, demikian juga tidak ada yang jelek dalam setiap hal. Pemanfaatan pegawai seperti yang diharapkan organisasi adalah dengan cara penempatan dalam suatu tipe pekerjaan yang dapat ia lakukan dengan baik.

b. Pegawai sebagai manusia biasa memiliki rasa bosan. Terutama untuk jenis pekerjaan yang tetap, menonton dan tidak ada variasi. Apabila rasa bosan, terutama untuk jenis pekerjaan yang tetap akibat kualitas pekerjaan yang dilakukan tidak lagi sempurna sesuai dengan standard yang ada. Dan keadaan demikian terasa menyiksa terhadap pegawai yang bersangkutan. Jalan keluar dari keadaan demikian disamping adanya kesempatan istirahat, juga kesempatan untuk pindah ke pekerjaan lain.

c. Seorang pegawai ternyata tidak mempunyai kesungguhan atau perhatian di tempat kerja yang sekarang, bukan karena bosan tetapi memang kurang serasi dengan pribadinya. Jika demikian halnya, maka akan membawa akibat buruk terhadap organisasi dan bahkan juga terhadap diri sendiri, terutama di tempat-tempat kerja yang memerlukan ketelitian, kwapadaan dan ketekunan (konsentrasi). Akibat kurangnya perhatian dapat menimbulkan kecelakaan kerja. Salah satu jalan keluar dari keadaan ini adalah pemindahan pegawai yang bersangkutan ke tempat kerja yang lain yang lebih serasi.

d. Adanya perubahan komposisi tenaga kerja yang agak meluas meliputi beberapa badan atau organisasi, sehingga menimbulkan kelebihan tenaga di satu

pihak dan kekurangan tenaga dapat menerima pelimpahan dari badan atau organisasi yang kelebihan tenaga, sudah tentu dengan syarat-syarat tertentu, yang jelas syarat ini tidak akan seberat seperti syarat waktu penerimaan pegawai baru. Perpindahan ini disamping sebagai pengembangan juga sangat perlu dari segi. Pemanfaatan tenaga kerja yang ada, dan dilihat dari beberapa segi memang lebih menguntungkan apabila kekurangan tenaga itu diambil dari dalam.

Perpindahan pekerjaan dalam suatu organisasi biasanya dapat diminta oleh pegawai yang bersangkutan, jadi tidak semata-mata merupakan hak mutlak dari pimpinan organisasi, tidak seperti halnya dengan promosi dan demosi. Apabila permintaan pindah kerja datang dari pegawai maka alasan yang paling sering dikemukakan adalah ingin mencari pengalaman baru atau menginginkan situasi kerja yang dirasakannya lebih baik dari tempat kerja lama. Alasan pertama dilatar belakangi biasanya oleh kebosanan dan harapan lain ditempat kerja yang baru yang diperkirakan akan lebih menguntungkan. Alasan yang kedua pegawai yang bersangkutan tidak menemukan situasi yang menggembirakan sehingga gairah kerja berkurang. Hal ini dapat disebabkan oleh hubungan kerja yang kurang baik.

Ada tiga jenis penolakan pegawai terhadap mutasi pegawai, yaitu :

1. *Faktor logis atau rasional*

Penolakan ini dilakukan dengan pertimbangan waktu yang diperlukan untuk menyesuaikan diri, upaya ekstra untuk belajar kembali, kemungkinan timbulnya situasi yang kurang diinginkan seperti penurunan tingkat keterampilan karena formasi jabatan tidak

memungkinkan, serta kerugian ekonomi yang ditimbulkan oleh perusahaan.

2. *Faktor Psikologis*

Penolakan berdasarkan faktor psikologis ini merupakan penolakan yang dilakukan berdasarkan emosi, sentimen, dan sikap. Seperti kekhawatiran akan sesuatu yang tidak diketahui sebelumnya, rendahnya toleransi terhadap perubahan, tidak menyukai pimpinan atau agen perubahan yang lain, rendahnya kepercayaan terhadap pihak lain, kebutuhan akan rasa aman.

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Kebijakan mutasi pegawai negeri sipil dilingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Indragiri menyebabkan produktifitas pegawai itu sendiri, dan hal ini salah satu faktor penyebabnya yaitu keluarga.
2. Penyegaran
3. Pengembangan karir
4. Adanya nuansa politik dala proses mutasi.

B. Saran

1. Hendaknya proses mutasi yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah sebelum diputuskan perlu ditinjau kembali dan mempertimbangkan mengenai alasan.
2. Hendaknya proses mutasi dilandasi atau berorientasi pada pengoptimal kinerja pegawai.
3. Akan lebih bersifat netral dan kuat apabila Pejabat Pembina Kepegawaian diatur secara khusus untuk mengurangi Kolusi Korupsi dan Nepotisme.
4. Perlu ada suatu perangkat personil yang kuat dalam menangani suatu penempatan dalam jabatan.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

Agustino,Leo. (2008). Dasar-dasar Kebijakan Publik. Bandung: CV. Alfabeta.

Islamy, irfan. (2000). Implementasi Kebijakan.Bandung. PT. Bumi Aksara.

Manulang.(2003). Dasar-dasar Mutasi, Jakarta. Grafindo.

Nawawi, hadari, Dkk(2003). Manajemen Sumber Daya Manusia: untuk bisnis dan kompotitif Yokyakarta: Gajah Mada Universitas Press.

Niti Semito,Alex. S. (2001). Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar. Jakarta: Ghalia Indonesia

Niti Semito,Alex. S. (2008). Manajemen Personalialia. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Nugroho,Riant D. (2004).Kebijakan Publik (Formulasi, Implementasi, dan Evaluasi). Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.

Nugroho,Riant D. (2009). Public Policy (Edisi Revisi). Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.

Sastrohadiwiryo, Siswanto.(2002) Manajemen Personalialia. Jakarta: Gramedia.

Sedarmayanti. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil). Bandung: PT. Refika Aditama.

Thoha,Miftah. (2005). Manajemen Kepegawaian Sipil Indonesia. Jakarta: Prenada Media.

Winarno,Budi. (2007). Kebjakan Publik: Teori dan Proses. Yogyakarta: Media Pressindo.

B. Dasar Hukum

Undang-undang. No 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintah Daerah PP. No. 41 Tahun 2007 Tentang Mekanisme dan Ketentuan Mutasi.

PP. No. 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-pokok kepegawaian

PP. No 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintah Daerah Undang-undang. No. 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-pokok kepegawaian.

PP. No. 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai

C. Skripsi

Dodi Munawar. 2013. Studi Tentang Mutasi Pegawai Negeri Sipil Dari Pemerintah Kabupaten Pelalawan Ke Pemerintah Provinsi Riau (Tahun 2013). Skripsi Jurusan Ilmu Pemerintahan Fisip Universitas Riau : Pekanbaru.

D. Website

<http://www.halloriau.com/read-inhu>
(diakses pada tanggal 30 Maret 2016)